

ABSTRAK

Beban kerja yang tinggi dan kondisi stres kerja yang terus meningkat menjadi tantangan serius bagi perusahaan dalam menjaga stabilitas tenaga kerjanya. Kedua faktor tersebut berpotensi mendorong munculnya *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Namun, dalam kenyataannya, pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* tidak selalu menghasilkan hubungan yang konsisten. Fluktuasi tingkat *turnover* dan keluhan terkait peran ganda maupun konflik peran pada karyawan di PT. Jawasurya Kencana Indah menunjukkan adanya faktor lain yang perlu diperhatikan, salah satunya adalah *role stress*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan *role stress* sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) yang diolah melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi karyawan tetap PT. Jawasurya Kencana Indah sebanyak 86 orang dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang diadaptasi dari indikator-indikator valid berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, lalu diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum dilakukan analisis model struktural. Analisis dilakukan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, serta menguji peran mediasi *role stress*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, *role stress* terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*, serta antara stres kerja dan *turnover intention*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan di PT. Jawasurya Kencana Indah tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja, tetapi juga oleh tingkat *role stress* yang dialami. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan untuk merancang strategi pengelolaan beban kerja yang proporsional, mengurangi tingkat stres kerja yang berlebihan, serta meminimalisasi *role stress* sehingga dapat menekan kecenderungan *turnover intention* karyawan.

Kata kunci: *Beban Kerja, Stres Kerja, Turnover intention, Role stress*